

Kurzinformation: Vergütungsstudie „Führungskräfte und Spezialisten in Logistik-Funktionen 2011“

Die Vergütungsstudie „Führungskräfte und Spezialisten in Logistik-Funktionen 2011“ enthält **auf 552 Seiten** detaillierte Angaben zu Höhe und Struktur der Vergütung von

- 18 Führungsfunktionen sowie
- 23 Fach- und Spezialistenfunktionen in Logistikfunktionen und in Funktionen in Logistikunternehmen

Dargestellt wird die Vergütung in Abhängigkeit von

- Funktion,
- Firmengröße,
- Personalverantwortung sowie
- Komplexitäts- bzw. Schwierigkeitsgrad.

Sie finden Gehaltszahlen nach dem folgenden Muster:

Für Logistikfunktionen bei Logistikdienstleistern und in Industrie und Handel:

1. Datenbeschreibung der Referenzgruppe (Verteilung der Datensätze nach Firmengröße, Branche und Alter)
2. Firmen mit **bis zu 100 Mitarbeitern**
3. Firmen **mit 101 bis 1000 Mitarbeitern**
4. Firmen mit **über 1000 Mitarbeitern**

gegebenenfalls noch unterteilt nach **Führungskräfte** „Level 1“ oder „Level 2“ bzw. **Mitarbeiter** „Level 3“, „Level 4“ oder „Level 5“. Zur Unterscheidung der Level siehe unten.

Für allgemeine Funktionen bei Logistikdienstleistern:

1. Datenbeschreibung der Referenzgruppe (Verteilung der Datensätze nach Firmengröße, Hierarchieebene, Ausbildung und Alter)
2. Firmen mit **bis zu 100 Mitarbeitern**
3. Firmen **mit 101 bis 1000 Mitarbeitern**
4. Firmen mit **über 1000 Mitarbeitern**

gegebenenfalls noch unterteilt nach **Führungskräfte** „Level 1“ oder „Level 2“ bzw. **Mitarbeiter** „Level 3“, „Level 4“ oder „Level 5“.

Die Gehälter sind wie folgt aufgeschlüsselt:

Grundgehalt = Festgehalt inkl. Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld

Total Cash = Grundgehalt + Überstundeneinkommen + Zielprämie, -bonus und -provision

Total Remuneration = Total Cash + betriebliche Altersvorsorge + Personalrabatte

Alle Werte werden separat angegeben.

Datenerhebung

Die Daten wurden in der Zeit vom 1. März 2010 bis zum 31. Januar 2011 erhoben. Die **insgesamt 11.944 Meldungen** teilen sich auf in 1.880 Meldungen zu Führungspositionen (mit disziplinarischer Personalverantwortung) und 10.064 Meldungen zu Fach- und Spezialistenpositionen (mit und ohne fachliche Führungsverantwortung).

Die Studie – Sie erhalten:

- einen Überblick in einem komplexen Markt,
- praxisrelevante Informationen über die Gehaltsentwicklungen in der Logistik,
- Marktwerte für alle relevanten Logistik-Funktionen,
- Sicherheit bei allen wichtigen Vergütungsfragen.

Das Vergütungsportal ist jederzeit erreichbar: <http://www.personalmarkt.de/logistik>

In dieser Kurzinformation finden Sie:

- ein Bestellformular,
- das Inhaltsverzeichnis der Studie sowie
- die Definitionen der Funktionsprofile.

Telefax 040 - 41 34 54 34

Versand und Rechnung durch:
PMSG PersonalMarkt Services GmbH
Hoheluftchaussee 18

20253 Hamburg

Bestellung Vergütungsstudie „Führungskräfte und Spezialisten in Logistik-Funktionen 2011“

Hiermit bestellen wir die oben angegebene Vergütungsstudie per Post zum Preis von

539 €zzgl. MwSt. _____ Stück
8 €Versand

Besteller

Unternehmen

Ansprechpartner

Position/Funktion im Unternehmen

Straße

Postleitzahl Ort

Telefonnummer

Telefax

E-mail

Ort / Datum

Unterschrift / Firmenstempel

1. Inhalt

1.	Inhalt	4
2.	Besonderer Vorteil für Teilnehmer	5
3.	Methodik und Datenerhebung	7
4.	Benutzerhinweise	8
5.	Die Stellenprofile	11
6.	Vergütungsdaten Führungskräfte	14
	1. Geschäftsführung	18
	2. Niederlassungsleitung	30
	3. Kaufmännische Leitung	42
	4. Finanz- und Rechnungswesen	54
	5. Materialwirtschaft / Logistik	64
	6. Kontrakt-Logistikleiter	79
	7. Speditionsleiter	91
	8. Disposition	104
	9. Lagerwirtschaft	110
	10. Fuhrparkmanagement	121
	11. Versand	130
	12. Zollwesen	136
	13. Einkauf	142
	14. Vertriebsleitung/Verkaufsleitung	160
	15. Regionalverkaufsleiter	172
	16. Marketingleitung	181
	17. IT-Leitung	190
	18. Personalleitung	199
7.	Vergütungsdaten Fachkräfte und Spezialisten	208
	1. Materialwirtschaft / Logistik	212
	2. Speditionsleiter	236
	3. Gefahrgutbeauftragte	248
	4. Disposition	260
	5. Lagerwirtschaft	284
	6. Fuhrparkmanagement	308
	7. Versand	320
	8. Zollwesen	344
	9. Einkauf	356
	10. Berufskraftfahrer	380
	11. Wartung / Service	392
	12. Key Account Management	401
	13. Außendienst	413
	14. Kundendienst / Customer Care	425
	15. Vertriebsinnendienst	449
	16. Mitarbeiter im Marketing	461
	17. Personalreferent, -beschaffung	470
	18. Personalsachbearbeitung	479
	19. Sekretariat	491
	20. Controlling	503
	21. Finanz- und Rechnungswesen	515
	22. Debitoren- und Kreditorenbuchhaltung	527
	23. System- und Netzadministration	539
8.	Begriffsdefinitionen	551

3. Methodik und Datenerhebung

Stellenprofile

Für einen validen Vergleich von Gehaltsdaten ist ein gemeinsames Verständnis der Tätigkeiten und Stelleninhalte von zentraler Bedeutung. Die für die Datenerhebung dieser Studie zugrunde liegenden Inhalte finden sich in Kapitel „5. Stellenprofile“ und im Internet unter <https://www.personalmarkt.de/logistik/cb.funktionen.jsp>.

Datenerhebung

Die Daten wurden von den Teilnehmern über das Vergütungsportal von Logistik Heute eingegeben. Dieses Vergütungsportal ist über den Link „<http://www.personalmarkt.de/logistik>“ jederzeit erreichbar. Von insgesamt 17 Unternehmen wurden über dieses Portal 465 Datensätze eingegeben, die für die Studie verwendet wurden. Durch Direktbefragungen von Fach- und Führungskräften aus der Logistik wurden weitere 11.944 Datensätze generiert.

Die Daten der Unternehmen wurden in der Zeit vom 1. September 2010 bis zum 31. Januar 2011 erhoben. Die durch Direktbefragung erhobenen Daten wurden in der Zeit vom 1. März 2010 bis zum 31. Januar 2011 erhoben.

Die Gesamtdaten von 11.944 Datensätzen teilen sich auf in 1.880 Meldungen zu Führungspositionen und 10.064 Meldungen zu Fach- und Spezialistenpositionen. 4.919 Daten stammen von Logistikdienstleistern, darunter 2.528 Daten, die nicht den Logistikberufen angehören. Insgesamt 9.004 Daten gehören den Logistikberufen an, davon sind 2.391 Daten Logistikdienstleistern zuzuordnen und 6.613 Daten Unternehmen aus Handel, Industrie und Dienstleistung.

Dateninhalt

Es wurden folgende Daten erhoben:

Unternehmensgröße des Arbeitgebers, Stelle, personelle Verantwortung und Hierarchieebene, finanzielle Verantwortung, Qualifikationsanforderung und alle Bestandteile des Gehalts. Die Gehaltswerte setzen sich dabei wie folgt zusammen:

Grundgehalt = Festgehalt inkl. Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld

Total Cash = Grundgehalt + Überstundeneinkommen + Zielprämie, -bonus und -provision

Total Remuneration = Total Cash + betriebliche Altersvorsorge + Personalrabatte

In dem Wert für Total Remuneration wird ein geldwerter Vorteil durch private Firmenwagenutzung nicht berücksichtigt, da dieser zu stark von der persönlichen Situation des Stelleninhabers abhängig ist. Es wird aber der Wert des Firmenwagens angegeben und der Anteil der Personen, die über einen solchen verfügen.

Datenkorrektur: Arbeitszeit

Den Datensätzen liegen unterschiedliche Arbeitszeiten zugrunde, die für einen korrekten Vergleich auf eine gemeinsame Basis gestellt werden müssen. Die Gehaltsdaten werden dabei wie folgt korrigiert:

Grundgehälter, die auf einer geringeren Wochenstundenbasis als 40 beruhen, werden auf eine Wochenstundenbasis von 40 hochgerechnet, sofern für dieses Arbeitsverhältnis eine Regelung besteht, die Überstunden neben dem Grundgehalt vergütet. Sind eventuelle Überstunden mit der Grundvergütung bereits abgegolten, so findet eine Hochrechnung des Grundgehalts nicht statt, da Mehrarbeit, die das Arbeitsverhältnis auf ein eventuell höheres Stundenniveau als 40 Wochenstunden anheben würde, die Vergütung nicht steigern würde.

Der in den Tabellen angegebene Wert für Überstunden betrifft nur den Anteil der Überstunden, der über der Wochenarbeitszeit von 40 Stunden liegt. Von einem Arbeitsverhältnis, dem 38,5 Wochenstunden und durchschnittlich 5 Überstunden pro Woche zugrunde liegen, wird nur der Gegenwert von 3,5 Überstunden angegeben, da 1,5 Überstunden bereits durch die Hochrechnung auf ein 40-Wochenstundenarbeitsverhältnis berücksichtigt wurden.

5. Die Stellenprofile

Es wurden insgesamt **30 Stellen** ausgewertet, die z.T. mehrere Tätigkeiten umfassen und über eine Differenzierung nach Anspruchsstufen getrennt ausgewertet wurden. So werden z.B. unter der Stelle "Disposition" alle Stellen in der Disposition - vom Manager mit Personalverantwortung bis zum einfachen Mitarbeiter - erfasst. Eine Differenzierung der unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen (auch Anforderungswertigkeiten oder Anforderungswerte) innerhalb einer Stelle wurde unter anderem über Parameter wie Personalverantwortung, Teamverantwortung, Ausbildungsanforderungen, Komplexität und Schwierigkeit der Aufgaben realisiert, die über den Teilnahmefragebogen abgefragt wurden.

Über diese Parameter kann jede Stelle grundsätzlich in fünf Stufen differenziert werden.

Die Stellenlevel

Für Stellen mit **disziplinarischer Personalverantwortung** können zwei Stufen unterschieden werden: "Führungskraft/Level 1" und "Führungskraft/Level 2". In der Materialwirtschaft/Logistik beispielsweise entsprechen diese beiden Stufen dem Logistikleiter eines Großunternehmens (Level 1) und dem Logistikleiter eines Unternehmens mit mittelständischen Strukturen (Level 2).

Für Stellen **ohne Personalverantwortung** können drei Stufen angegeben werden. Im Beispiel der Stelle Materialwirtschaft/Logistik entsprechen die drei Stufen "Mitarbeiter/Level 3", "Mitarbeiter/Level 4" und "Mitarbeiter/Level 5" unterschiedlichen Anforderungswerten, die sich durch unterschiedliche Komplexitätsgrade, Größen der Aufgabe, Unsicherheitsfaktoren, Kommunikationsanforderungen oder andere Einflüsse definieren. Unter Level 3 findet sich so z.B. häufig fachliche Personalführung und eigenverantwortliche Leitung von Projekten mit vielen Schnittstellen. Unter Level 4 ist der berufserfahrene Spezialist und kenntnisreiche Praktiker zu verstehen und unter Level 5 sind es eher die Berufseinsteiger, die vor allem Aufgaben nach Anweisung umsetzen. Dieses System lässt sich entsprechend auf andere Stellen übertragen.

Daher gilt für fast alle Stellen, dass die Jobs als einfache Zuarbeit, qualifizierte Sacharbeit, Spezialistenaufgaben oder Leitungsstellen eingetragen werden konnten. Da nicht für alle Stellen so viele Datensätze vorliegen, dass eine Auswertung nach Job-Grades sinnvoll ist, finden Sie in der Studie auch Stellen, die nur nach

unterschiedlichen Firmengrößen ausgewertet wurden. Die mögliche Differenzierung nach Stellen-Leveln ist in diesem Abschnitt vollständig angeführt.

Logistik-Stellen für Logistikdienstleister und Industrie- und Handelsunternehmen

Materialwirtschaft/Logistik

Kernanforderungen: Konzipierung, Planung und Steuerung aller Materialflüsse. Aufgabeninhalte sind beispielsweise Supply Chain Management, Planung von Fertigungsstraßen, Werksplanung, Logistikplanung, Prozessorganisation. Diese Stelle ist eher dem Industrie- und Handelsbereich zugeordnet.

„Führungskraft/Level 1“: Gesamtverantwortung für eine sehr komplexe Logistik mit vielen Schnittstellen, disziplinarische Führung einer großen Abteilung bzw. eines großen Bereiches.

„Führungskraft/Level 2“: wie Level 1, aber geringere Komplexität, disziplinarische Führung kleinerer Mitarbeitergruppen.

„Mitarbeiter/Level 3“: eigenverantwortliche Lösung von Spezialaufgaben, die große Erfahrung voraussetzen, häufig auch fachliche Mitarbeiterführung.

„Mitarbeiter/Level 4“: Lösung normaler Logistikprobleme, z.T. fachliche Führung weniger Mitarbeiter.

„Mitarbeiter/Level 5“: Umsetzung von standardisierten Aufgaben nach Anweisung.

Kontrakt-Logistikleiter

Kernanforderungen: Verantwortung für die komplette Logistikkette für wenige, oft nur einen Industrie- oder Handelskunden. Typisches Kennzeichen dieser Stelle bei Logistikdienstleistern ist die umfassende Verantwortung für die in der Regel vollständig vom Kunden ausgelagerten Prozesse der Supply Chain vom Wareneingang über Lagerwirtschaft und Transport bis hin zur Auslieferung inklusive aller zugehörigen Prozesse wie Monitoring, Dokumentation etc.

„Führungskraft/Level 1“: Gesamtverantwortung für große nationale oder internationale Verträge.

„Führungskraft/Level 2“: Gesamtverantwortung für nationale oder kleinere internationale Verträge.

Speditionsleiter

Kernanforderungen: Planung und operative Steuerung von Transport und Verkehren, Verantwortung für die operative Umsetzung des Geschäfts, Know-how Träger des Tagesgeschäfts bei Logistikdienstleistern.

„Führungskraft/Level 1“: Gesamtverantwortung für eine komplexe Logistik mit vielen Schnittstellen, disziplinarische Führung einer großen Abteilung bzw. eines großen Bereiches, in der Regel internationales Umfeld.

„Führungskraft/Level 2“: wie Level 1 aber geringere Komplexität, disziplinarische Führung kleinerer Mitarbeitergruppen.

„Mitarbeiter/Level 3“: Verantwortung für die Logistik kleinerer z.T. internationaler Speditionen, fachliche Mitarbeiterführung.

„Mitarbeiter/Level 4“: Verantwortung für die Logistik kleinerer nationaler Speditionen, in der Regel fachliche Führung kleiner Mitarbeitergruppen.

„Mitarbeiter/Level 5“: Verantwortung für die Logistik kleiner Speditionen ohne Mitarbeiterverantwortung.

Disposition

Kernanforderungen: Operative Steuerung und Überwachung des Materialflusses, LKW-, Fracht-, Schiffs-, Bahn-, Flugzeug- oder auch Mitarbeiterdisposition.

„Führungskraft/Level 1“: Führung großer Dispositionsabteilungen oder –bereiche in internationalem Umfeld.

„Führungskraft/Level 2“: wie oben, nur kleinere Abteilungen und häufiger nationales Umfeld.

„Mitarbeiter/Level 3“: eigenverantwortliche Umsetzung komplexer Dispositionsprozesse, in der Regel fachliche Mitarbeiterführung.

„Mitarbeiter/Level 4“: operative Disposition, z.T. fachliche Mitarbeiterführung.

„Mitarbeiter/Level 5“: Disposition und Zuarbeit nach Anweisung.

Lagerwirtschaft

Kernanforderungen: Konzeption, Planung, Steuerung der Lagerwirtschaft, operative Lagerarbeit

„Führungskraft/Level 1“: Gesamtverantwortung für eine umfangreichen Lagerwirtschaft mit vielen Lägern, strategische und konzeptionelle Aufgaben. Disziplinarische Führung eines großen Bereiches.

„Führungskraft/Level 2“: Verantwortung für einzelne Läger, disziplinarische Personalverantwortung.

„Mitarbeiter/Level 3“: Verantwortung für ein kleines Lager oder einen kleineren Lagerbe-

reich, fachliche Mitarbeiterführung, z.B. Vorarbeiter und Schichtleiter.

„Mitarbeiter/Level 4“: Verantwortung für Teilbereiche, z.B. Fachlagerist mit anspruchsvolleren Aufgaben, Fachkräfte Lagerlogistik und Vorarbeiter mit vergleichsweise einfachen Aufgaben.

„Mitarbeiter/Level 5“: Lagerarbeiter und Fachlageristen mit standardisierten Aufgaben.

Versand

Kernanforderungen: Organisation und operative Umsetzung des Versandes.

„Führungskraft/Level 1“: Versandleitung großer internationaler Unternehmen, disziplinarische Führung.

„Führungskraft/Level 2“: Versandleitung kleinerer Unternehmen, disziplinarische Führung.

„Mitarbeiter/Level 3“: eigenverantwortlicher Versand, internationales Umfeld, fachliche Führung.

„Mitarbeiter/Level 4“: Abwicklung nationaler/internationaler Versand.

„Mitarbeiter/Level 5“: standardisierte Aufgaben nach Anweisung

Zollwesen

Kernanforderungen: Organisation und operative Aufgaben im Zollwesen. Die Beschreibung der unterschiedlichen Jobausprägungen entspricht denen im Versand.

Einkauf

Kernanforderungen: Konzeption, Planung, Steuerung und Umsetzung des Beschaffungsprozesses, Verhandlungsgeschick, Marktkenntnis.

„Führungskraft/Level 1“: Verantwortung für den gesamten Einkauf in großen Unternehmenseinheiten mit vielen nationalen und internationalen Lieferanten, disziplinarische Personalverantwortung größerer Mitarbeitergruppen.

„Führungskraft/Level 2“: Verantwortung für kleine bis mittlere Unternehmenseinheiten, hauptsächlich nationalen Lieferanten, disziplinarische Personalverantwortung für kleinere Mitarbeitergruppen.

„Mitarbeiter/Level 3“: eigenverantwortliche Lösung von speziellen Aufgaben, häufig im internationalen Umfeld oder einem hohen Komplexitätsgrad, oft auch fachliche Teamverantwortung.

„Mitarbeiter/Level 4“: Verantwortung für mittlere Projekte oder kleinere komplexe Beschaffungsprojekte oder Teilprojekte, z.T. auch fachliche Teamverantwortung.

„Mitarbeiter/Level 5“: Abwicklung von standardisierten Aufgaben nach Anweisung.

Berufskraftfahrer

Kernanforderungen: Kenntnisse und Fähigkeiten über das sichere Führen eines Fahrzeugs, technische Kenntnisse, Flexibilität.

„Mitarbeiter/Level 3“: Fahrer mit Sonderkenntnissen für Transporte mit Gefahrgut, Personen etc.

„Mitarbeiter/Level 4 und 5“: Sonstige Fahrer.

Gefahrgutbeauftragte

Kernanforderungen: Organisation des Gefahrgutwesens, Verantwortung für die Umsetzung der durch die äußeren Rahmenbedingungen erforderten Prozesse. Die Jobausprägungen entsprechen denen des Speditionsleiters.

Fuhrparkmanagement

Kernanforderungen: Administration, Entwicklung, Betreuung und Einsatz des Fuhrparks. Die Jobausprägungen entsprechen denen des Versandes.

Stellen für Logistik-Dienstleister

Allgemeine Stellen

Geschäftsführung

Kernanforderungen: Verantwortliche Führung des Unternehmens.

„Führungskraft/Level 1“: Führung von Unternehmen mit komplexen Strukturen, in der Regel internationales Umfeld, hohe Vernetzung.

„Führungskraft/Level 2“: wie oben, aber geringere Komplexität, häufiger nur national.

Sekretariat

Kernanforderungen: Planung, Organisation und Abwicklung des Sekretariats.

„Mitarbeiter/Level 3“: Sekretariat für der Leitung großer Einheiten.

„Mitarbeiter/Level 4“: Abteilungssekretariat.

„Mitarbeiter/Level 5“: Teamsekretariat.

Niederlassungsleitung

Kernanforderungen: Verantwortliche Führung einer Niederlassung. Der Verantwortungsrah-

men kann dabei schwanken und hängt wesentlich auch von der Größe der Niederlassung ab.

„Führungskraft/Level 1“: Führung von Niederlassungen mit komplexen Strukturen, in der Regel internationales Umfeld, hohe Vernetzung.

„Führungskraft/Level 2“: wie oben, aber geringere Komplexität, häufiger nur national.

Verwaltung/Organisation

Kernanforderungen: Planung, Organisation und Abwicklung von allgemeinen Verwaltungsaufgaben, gegebenenfalls Auftragsabwicklung und organisatorischen Problemstellungen.

„Mitarbeiter/Level 3“: Verantwortung für anspruchsvolle organisatorische Aufgaben, gegebenenfalls Teamführung und/oder prozessdefinierende Tätigkeiten.

„Mitarbeiter/Level 4“: Selbstständige Lösung von begrenzten Aufgabenbereichen innerhalb von Teams.

„Mitarbeiter/Level 5“: Zuarbeit und standardisierte Aufgabenstellungen im Rahmen enger Vorgaben nach Anweisung.

Personalstellen

Personalleitung

Kernanforderungen: Konzeption und Durchführung von Personalplanung, -recruiting, -entwicklung und -management, Entwicklung strategischer Personalkonzepte.

„Führungskraft/Level 1“: Gesamtverantwortung Personal in Unternehmen mit komplexen Strukturen, in der Regel internationales Umfeld, hohe Vernetzung.

„Führungskraft/Level 2“: wie oben, aber geringere Komplexität, häufiger nur national.

Personalreferent

Kernanforderungen: Umsetzung von Personalrecruiting und -entwicklung im Rahmen der Unternehmensrichtlinien.

„Mitarbeiter/Level 3“: Facharbeit im Rahmen komplexer, häufig internationaler Unternehmensstrukturen oder weit gefasster Verantwortungsrahmen, spezielle Aufgaben verlangen eine längere Berufserfahrung.

„Mitarbeiter/Level 4“: Facharbeit in mittlerem Umfeld, mittlerer Verantwortungsrahmen, mehrjährige Berufserfahrung erforderlich.

„Mitarbeiter /Level 5“: standardisierte Facharbeit im Rahmen enger Vorgaben nach Anweisung.

Personalsachbearbeitung

Kernanforderungen: Personaldatenverwaltung, Personalaktenführung, Personalbetreuung. Unterscheidung der Jobausprägungen analog Personalreferenten.

Stellen im Finanzwesen

Kaufmännischer Leiter

Kernanforderungen: kaufmännische Führung des Unternehmens, häufig neben der Finanzverantwortung auch Verantwortung für weitere Teilbereiche.

„Führungskraft/Level 1“: Führung großer Mitarbeitergruppen, erste Ebene unter der Geschäftsführung, komplexe Unternehmensstrukturen.

„Führungskraft/Level 2“: Führung des Finanzbereiches in mittelständischen Unternehmen.

Finanz- und Rechnungswesen

Kernanforderungen: Operative Abwicklung im Finanzwesen von der korrekten Buchhaltung bis zur Kommunikation mit Wirtschaftsprüfung und Finanzbehörden. In kleineren Unternehmen beinhaltet diese Stelle auch sämtliche Buchhaltungsaufgaben. Unterscheidung der Jobausprägungen wie beim Personalreferenten.

Debitoren- und Kreditorenbuchhaltung

Kernanforderungen: Führung der Debitoren- und/oder Kreditorenbuchhaltung. Unterscheidung der Jobausprägungen analog Personalreferenten.

Controlling

Kernanforderungen: Konzeptionelle, planerische, steuernde und operative Tätigkeiten des Controlling. Entwicklung von zentralen Kennzahlensystemen zur Planung, Steuerung und Kontrolle des betrieblichen Leistungsprozesses. Unterscheidung der Jobausprägungen analog Personalreferenten.

IT-Stellen

IT-Leitung

Kernanforderungen: Übergreifende Betreuung der gesamten informationstechnischen Struktur eines Unternehmens. Koordinierung der Arbeitsabläufe innerhalb des IT-Bereiches und Gewährleistung eines reibungslosen Zusammen-

mensspiels zwischen IT- und anderen Unternehmensbereichen. Koordinierung, Steuerung und Unterstützung übergreifender IT-Projekte und IT-Prozesse. Entwicklung und Umsetzung der strategischen Informationssystemplanung inkl. Ressourcenplanung (Infrastruktur, Personal). „Führungskraft/Level 1“: Gesamtverantwortung für eine sehr komplexe IT-Infrastruktur mit vielen Arbeitsplätzen, disziplinarische Führung einer großen Abteilung bzw. eines großen Bereiches.

„Führungskraft/Level 2“; wie Level 1 aber geringere Komplexität, disziplinarische Führung kleinerer Mitarbeitergruppen.

„Mitarbeiter/Level 3“: Gesamtverantwortung für einfachere IT, häufig fachliche Mitarbeiterführung mittlerer Mitarbeitergruppen.

„Mitarbeiter/Level 4“: Verantwortung für relativ einfache IT, z.T. fachliche Führung weniger Mitarbeiter.

„Mitarbeiter/Level 5“: Verantwortung für einfache IT, keine fachliche Führung.

System- und Netzadministration

Kernanforderungen: Konzeption, Planung und Gestaltung der IT-Infrastruktur/IT-Architektur und des Netzbetriebs. Die unterschiedlichen Ausprägungen unterscheiden sich in Komplexität der Aufgabe, Vielseitigkeit der Anforderungen und der Führung von Teams.

„Mitarbeiter/Level 3“: selbstständige konzeptionelle und teilweise operative Lösung komplexer Netzprobleme, in der Regel fachliche Mitarbeiterführung, z.T. hohe kommunikative Anforderungen.

„Mitarbeiter/Level 4“: selbstständige operative Lösung mittelschwerer Probleme, z.T. auch fachliche Führung.

„Mitarbeiter/Level 5“: operative Lösung standardisierter Probleme und Zuarbeit nach Anweisung.

Stellen in Marketing, PR, Unternehmensentwicklung

Marketingleiter

Kernanforderungen: Konzipierung, Planung und Steuerung der Marketingstrategie.

„Führungskraft/Level 1“: Gesamtverantwortung für das Unternehmensmarketing unter internationalen Rahmenbedingungen oder Einsatz eines komplexen Marketingmix, disziplinarische Personalverantwortung.

„Führungskraft/Level 2“; Gesamtverantwortung für das Unternehmensmarketing geringerer Komplexität oder kleinerer Unternehmensstrukturen.

„Mitarbeiter/Level 3“: eigenverantwortliche Lösung von speziellen Aufgaben, die langjährige Berufserfahrung erfordern.

„Mitarbeiter/Level 4“: operative Umsetzung von Aufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades.

„Mitarbeiter/Level 5“: standardisierte Facharbeit im Rahmen enger Vorgaben nach Anweisung.

Mitarbeiter im Marketing

Kernanforderungen: Ableitung und operative Umsetzung der Marketingmaßnahmen aus der vorgegebenen Marketingstrategie. Unterscheidung der Jobausprägungen analog Personalreferenten.

Vertriebsstellen

Vertriebssteuerung / Verkaufsleitung

Kernanforderungen: Unterstützung der Vertriebsstrategie des Unternehmens, Steuerung der wesentlichen Geschäftsbeziehungen, hohe Kommunikationsanforderungen. Ausrichtung z.T. großer Mitarbeitergruppen auf die Vertriebsziele des Unternehmens.

„Führungskraft/Level 1“: Führung großer Mitarbeitergruppen, erste Ebene unter der Geschäftsführung.

„Führungskraft/Level 2“: Führung des Vertriebsbereiches mit kleineren Mitarbeitergruppen.

„Mitarbeiter/Level 3“: Vertriebsleiter kleinerer Unternehmen ohne disziplinarische, jedoch häufig mit fachlicher Personalverantwortung. Wesentlich stärkere operative Tätigkeit als im Fall von Level 1 oder 2.

„Mitarbeiter/Level 4“: Vertriebsleiter kleiner Unternehmen ohne weiteren Aufgabenbereich, in der Regel kein eigenes Team, die Verantwortung für die Definition der Vertriebsstrategie liegt bei der Geschäftsführung

„Mitarbeiter/Level 5“: einzige Vertriebsverantwortliche bzw. Vertriebsbeauftragte sehr kleiner Unternehmen.

Regionalverkaufsleitung

Kernanforderungen: Sicherstellung der Erreichung von Umsatz- und Ergebniszielen einer Region, Planung und Formulierung von Vertriebszielen in Zusammenarbeit mit der Vertriebsleitung, Konzeption und Steuerung geeigneter Vertriebsmaßnahmen. Führung und Steuerung des Außendienstes.

„Führungskraft/Level 1“: Führung eines großen Außendienstes in komplexem Marktumfeld.

„Führungskraft/Level 2“: Führung eines kleineren Außendienstes in weniger komplexem Marktumfeld.

(Key) Account-Management

Kernanforderungen: Akquisitionen von Neukunden und Betreuung von wesentlichen Kunden und Vertriebspartnern. Erstellung von Kundenentwicklungsplänen, Kundendiagnosen, Strukturierung und Entwicklung von Verkaufsgebieten.

„Mitarbeiter/Level 3“: Betreuung komplexer internationaler Kundenbeziehungen mit anspruchsvollem Kommunikationsbedarf. Dieser Level findet sich überwiegend in großen Unternehmen.

„Mitarbeiter/Level 4“: Betreuung von Kundenbeziehungen mit mittlerem Schwierigkeitsgrad oder mittleren Umsätzen in großen mittelständischen Unternehmen, die eine langjährige Erfahrung im Verkauf voraussetzen.

„Mitarbeiter/Level 5“: Betreuung der wesentlichen Kundenbeziehungen in kleineren Unternehmen.

Außendienst

Kernanforderungen: Produktkenntnis, Abschlussstärke, Umsetzungsorientierung, Umsatzverantwortung für ein Verkaufsgebiet.

„Mitarbeiter/Level 3“: Langjähriger Außendienstmitarbeiter mit selbstständig betreutem Kundenstamm und großem Umsatzgebiet, hohe Produkt- und/oder Kundenkomplexität.

„Mitarbeiter/Level 4“: Außendienstmitarbeiter mit selbstständig betreutem Kundenstamm und mittlerem Umsatzgebiet.

„Mitarbeiter/Level 5“: Berufseinsteiger oder Betreuung eines kleinen Umsatzgebiets.

Vertriebsinnendienst

Kernanforderungen: Führung der Aufgaben im Back Office, Kommunikationsfähigkeit, Unterstützung des Außendienstes.

„Mitarbeiter/Level 3“: Hohe kommunikative Skills, teilweise Steuerung der Prozesse im Back Office, häufig fachliche Teamleitung, selbstständige Betreuung größerer Accounts.

„Mitarbeiter/Level 4“: Wie Mitarbeiter/Level 3, aber in der Regel keine Teamleitung und eigenständige Betreuung mittlerer Accounts. operative Umsetzung der Aufgaben im Back Office.

„Mitarbeiter/Level 5“: Berufseinsteiger mit guten kommunikativen Skills, Betreuung kleiner Accounts nach Anweisung, Ausführung standardisierter Aufgaben im Back Office.

Kundendienst/Customer Service

Kernanforderungen: Konzeption, Planung und operative Umsetzung der Kundenreklamationsprozesse unter Berücksichtigung der unternehmensbedingten Restriktionen.

„Führungskraft/Level 1“: Gesamtverantwortung für den Kundendienst, häufig internationales Umfeld, disziplinarische Führung einer großen Abteilung bzw. eines großen Bereiches.

„Führungskraft/Level 2“: wie Level 1 aber geringere Komplexität, disziplinarische Führung kleinerer Mitarbeitergruppen.

„Mitarbeiter/Level 3“: Abwicklung anspruchsvoller Aufgaben, die eine langjährige Berufserfahrung erfordern, oft fachliche Mitarbeiterführung.

„Mitarbeiter/Level 4“: Facharbeit in mittlerem Umfeld, mittlerer Verantwortungsrahmen, mehrjährige Berufserfahrung erforderlich.

„Mitarbeiter /Level 5“: standardisierte Facharbeit im Rahmen enger Vorgaben nach Anweisung.

Stellen in Produktion und Handwerk

Wartung/Service

Kernanforderungen: Instandhaltung des eigenen technischen Geräts/des Fuhrparks.

„Führungskraft/Level 1“: Gesamtverantwortung für sämtliche technischen Servicestellen für das eigene technische Gerät. Disziplinarische Führung einer großen Abteilung bzw. eines großen Bereiches.

„Führungskraft/Level 2“: wie Level 1 aber geringere Komplexität, disziplinarische Führung kleinerer Mitarbeitergruppen.

„Mitarbeiter/Level 3“: eigenverantwortliche Lösung anspruchsvoller Aufgaben, die eine mehrjährige Berufserfahrung erfordern.

„Mitarbeiter/Level 4“: Facharbeit mit mittlerem Schwierigkeitsgrad.

„Mitarbeiter /Level 5“: standardisierte Facharbeit im Rahmen enger Vorgaben nach Anweisung.

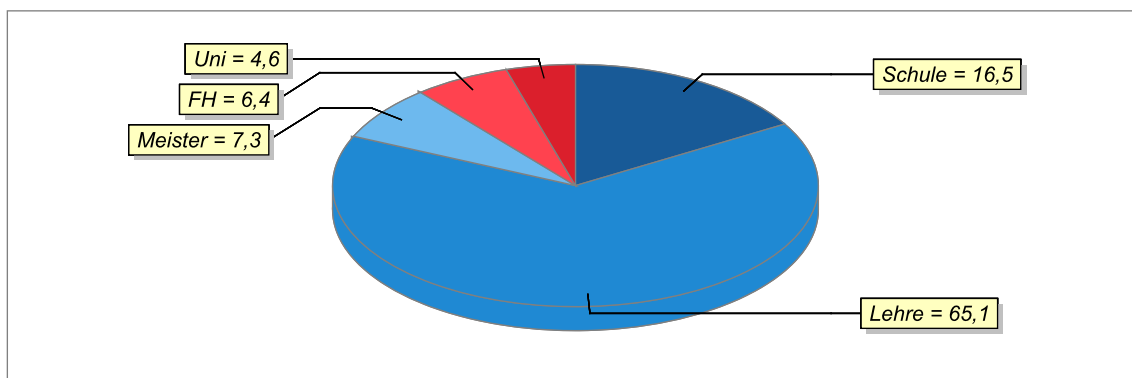
7.19. Sekretariat

Grundgesamtheit: 109 Datensätze

7.19.1. Datenbeschreibung der Gesamtreferenzgruppe

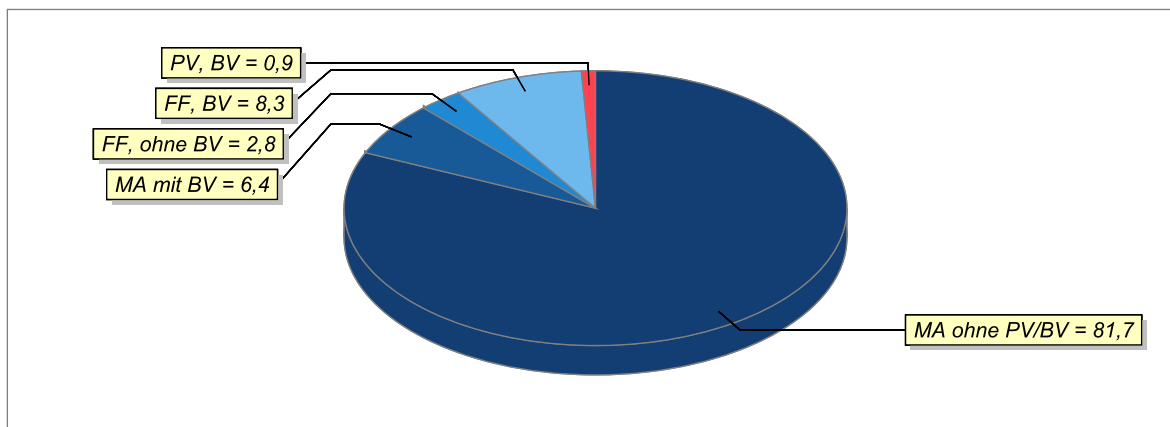
7.19.1.1. Das Ausbildungsniveau in der Referenzgruppe

Höchste abgeschlossene Ausbildung		
Keine abgeschlossene Ausbildung		0,0 %
Schulabschluss		16,5 %
Berufsausbildung		65,1 %
Weiterführende Berufsausbildung (Meister, Fachwirt)		7,3 %
Hochschulabschluss (Diplom FH/Bachelor)		6,4 %
Hochschulabschluss (Diplom Uni/Master)		4,6 %
	Davon Promotion	0,0 %



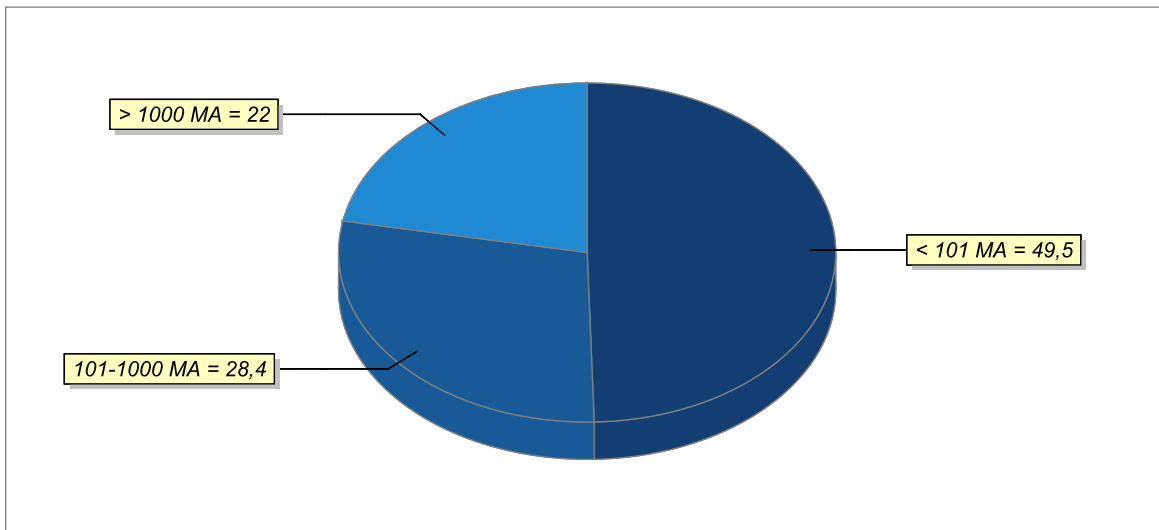
7.19.1.2. Die Hierarchieebenen in der Referenzgruppe

Positionsebene		
Mitarbeiter ohne Personal- und Budgetverantwortung	(MA ohne PV/BV)	81,7 %
Mitarbeiter ohne Personal-, mit Budgetverantwortung	(MA ohne PV/mit BV)	6,4 %
Mitarbeiter mit fachlicher Personal-, ohne Budgetverantwortung	(FF, ohne BV)	2,8 %
Mitarbeiter mit fachlicher Personal- und Budgetverantwortung	(FF, BV)	8,3 %
Mitarbeiter mit disziplinarischer Personal- und Budgetverantwortung	(PV, BV)	0,9 %
Führung mehrerer Hierarchieebenen	(FmH)	0,0 %
Geschäftsführer	(GF)	0,0 %



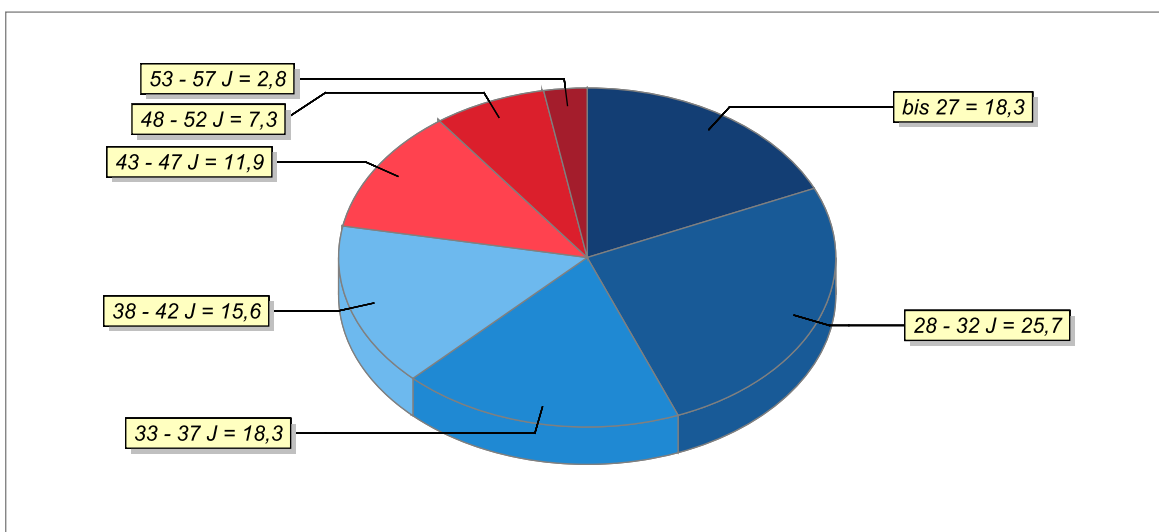
7.19.1.3. Verteilung nach Firmengrößen

Mitarbeiterzahl	
1 - 100 Mitarbeiter	49,5 %
101 - 1000 Mitarbeiter	28,4 %
Über 1000 Mitarbeiter	22,0 %



7.19.1.4. Verteilung nach Altersgruppen

Jahre	
bis 27	18,3 %
28 - 32	25,7 %
33 - 37	18,3 %
38 - 42	15,6 %
43 - 47	11,9 %
48 - 52	7,3 %
53 - 57	2,8 %
ab 58	0,0 %



7.19.2. Firmen mit bis zu 100 Mitarbeitern

Grundgesamtheit: 54 Datensätze

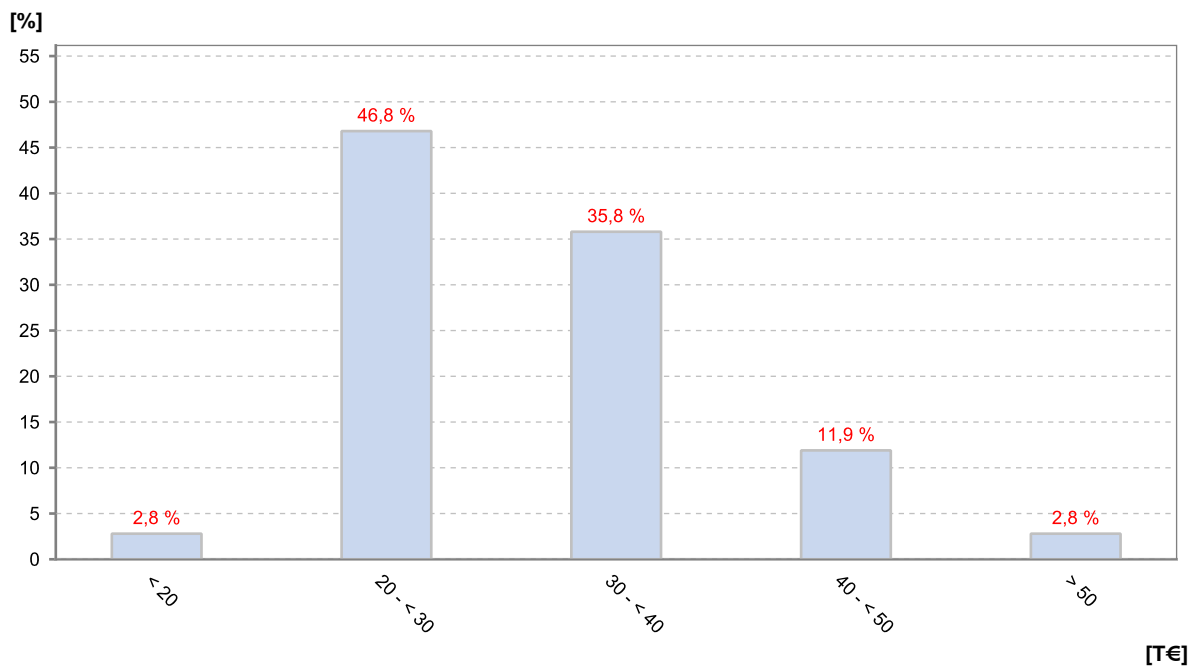
7.19.2.1.Firmen mit bis zu 100 Mitarbeitern

7.19.2.1.1 Vergütungscharakteristik, Grundgesamtheit = 109 Personen

Jahresgrundgehälter inkl. Urlaubs- und Weihnachtsgelder	
(Alle Zahlen basieren auf einer gemeinsamen Wochenstundenbasis von 40 Stunden. Erläuterungen auf der vorletzten Seite)	
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)	36.493 €
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)	31.170 €
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)	30.000 €
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)	24.000 €
Vergütete Überstunden	
Überstundenvergütungen erhalten/erzielen	5,5 %
Durchschnittliche Höhe der Überstundenvergütungen pro Jahr	1.804 €
Median	900 €
Prämien, Provisionen, Tantiemen, Gewinnbeteiligungen	
Diese Leistungen erhalten	14,6 %
Durchschnittlicher Wert dieser Leistungen	2.415 €
Median	1.500 €
Total Cash (alle baren Leistungen)	
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)	36.921 €
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)	31.591 €
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)	30.516 €
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)	24.017 €
Betriebliche Altersvorsorge	
Diese Leistungen erhalten	18,3 %
Durchschnittlicher Wert dieser Leistungen	1.163 €
Median	509 €
Sonstige Leistungen (Geldwerte Vorteile durch Belegschaftsaktien unter Börsenkurs, Personalrabatte, Zinsvorteile, ...)	
Diese Leistungen erhalten	10,0 %
Durchschnittlicher Wert dieser Leistungen	595 €
Median	300 €
Total Remuneration (Grundvergütung + Prämie + Überstunden + betriebliche Altersvorsorge + sonstige Leistungen)	
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)	36.921 €
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)	31.865 €
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)	30.516 €
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)	24.017 €
Privat genutzter Firmenwagen	
Über einen privat genutzten Firmenwagen verfügen	2,7 %
Durchschnittlicher Wert des Firmenwagen	29.000 €
Median	32.000 €

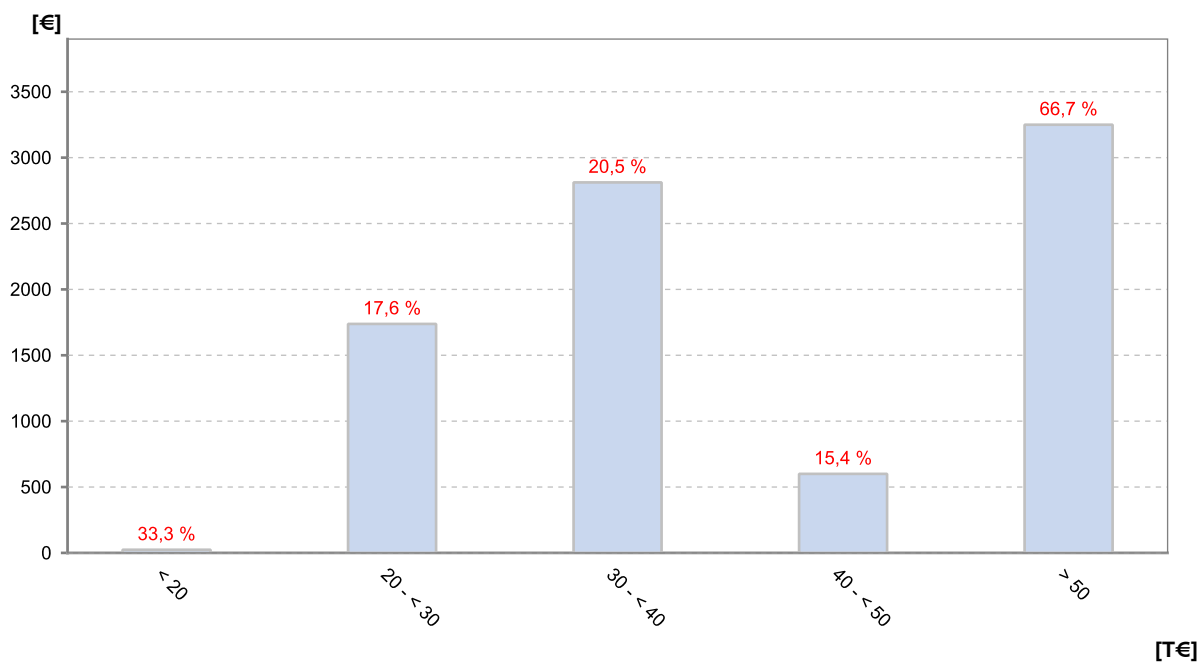
7.19.2.1.2. Grafische Übersicht - Grundgehälter

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie viele der Stellen am Markt sich in welchen Grundgehaltsbandbreiten befinden.



7.19.2.1.3. Grafische Übersicht - variable Bezüge

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie hoch die variablen Bezüge am Markt innerhalb der einzelnen Grundgehaltsbandbreiten sind (Durchschnitt in Euro p.a.). Die %-Zahl oberhalb der Säulen gibt den Anteil der Personen am Markt an, die innerhalb der jeweiligen Grundgehaltsbandbreiten überhaupt variable Bezüge erhalten.



7.19.3. Firmen mit 101 bis 1000 Mitarbeitern

Grundgesamtheit: 31 Datensätze

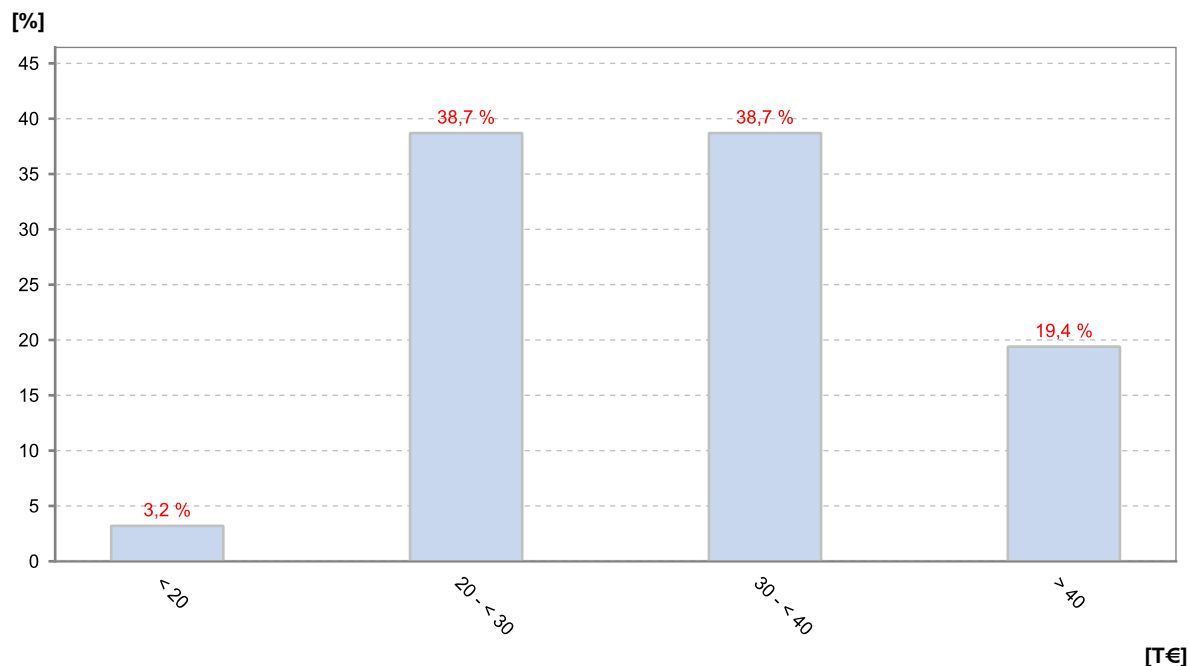
7.19.3.1.Firmen mit 101 bis 1000 Mitarbeitern

7.19.3.1.1 Vergütungscharakteristik, Grundgesamtheit = 31 Personen

Jahresgrundgehälter inkl. Urlaubs- und Weihnachtsgelder	
(Alle Zahlen basieren auf einer gemeinsamen Wochenstundenbasis von 40 Stunden. Erläuterungen auf der vorletzten Seite)	
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)	36.000 €
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)	31.692 €
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)	30.810 €
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)	25.129 €
Vergütete Überstunden	
Überstundenvergütungen erhalten/erzielen	6,4 %
Durchschnittliche Höhe der Überstundenvergütungen pro Jahr	2.712 €
Median	2.712 €
Prämien, Provisionen, Tantiemen, Gewinnbeteiligungen	
Diese Leistungen erhalten	6,4 %
Durchschnittlicher Wert dieser Leistungen	3.250 €
Median	3.250 €
Total Cash (Basis tatsächliche Wochenstunden, alle baren Leistungen)	
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)	36.000 €
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)	32.076 €
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)	31.200 €
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)	25.812 €
Betriebliche Altersvorsorge	
Diese Leistungen erhalten	22,5 %
Durchschnittlicher Wert dieser Leistungen	1.330 €
Median	600 €
Sonstige Leistungen (Geldwerte Vorteile durch Belegschaftsaktien unter Börsenkurs, Personalrabatte, Zinsvorteile)	
Diese Leistungen erhalten	9,6 %
Durchschnittlicher Wert dieser Leistungen	231 €
Median	150 €
Total Remuneration (Grundvergütung + Prämie + Überstunden + betriebliche Altersvorsorge + sonstige Leistungen)	
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)	36.213 €
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)	32.399 €
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)	31.200 €
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)	25.812 €
Privat genutzter Firmenwagen	
Über einen privat genutzten Firmenwagen verfügen	3,2 %
Durchschnittlicher Wert des Firmenwagen	32.000 €
Median	32.000 €

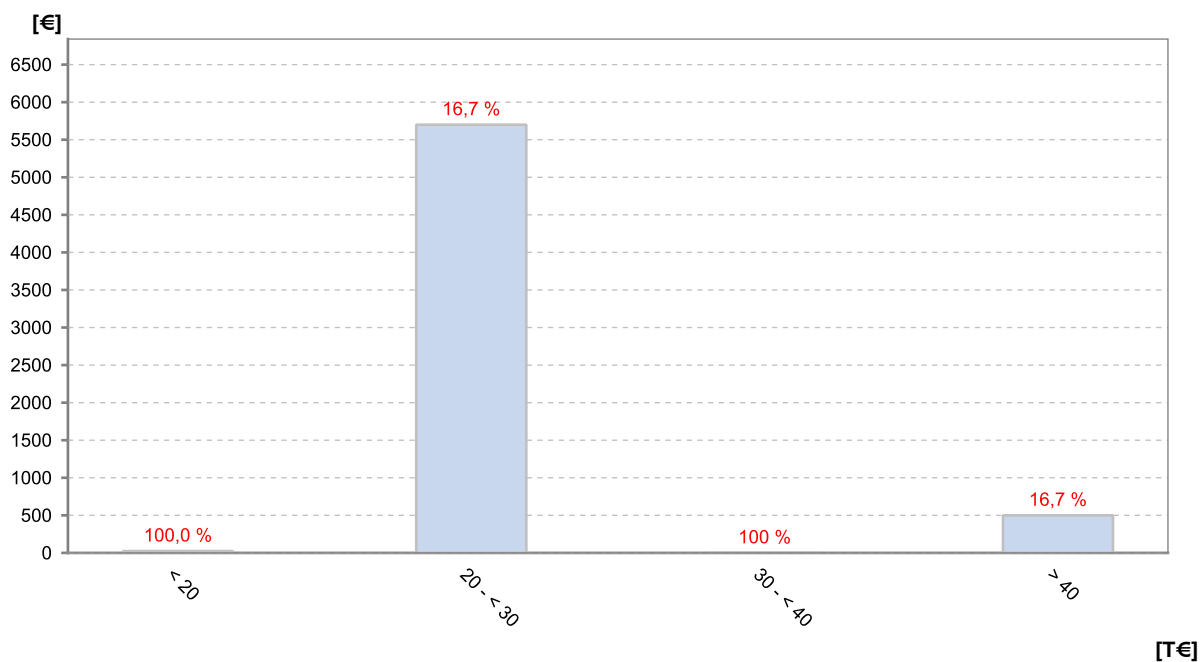
7.19.3.1.2. Grafische Übersicht - Grundgehälter

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie viele der Stellen am Markt sich in welchen Grundgehaltsbandbreiten befinden.



7.19.3.1.3. Grafische Übersicht - variable Bezüge

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie hoch die variablen Bezüge am Markt innerhalb der einzelnen Grundgehaltsbandbreiten sind (Durchschnitt in Euro p.a.). Die %-Zahl oberhalb der Säulen gibt den Anteil der Personen am Markt an, die innerhalb der jeweiligen Grundgehaltsbandbreiten überhaupt variable Bezüge erhalten.



7.19.4. Firmen mit über 1000 Mitarbeitern

Grundgesamtheit: 24 Datensätze

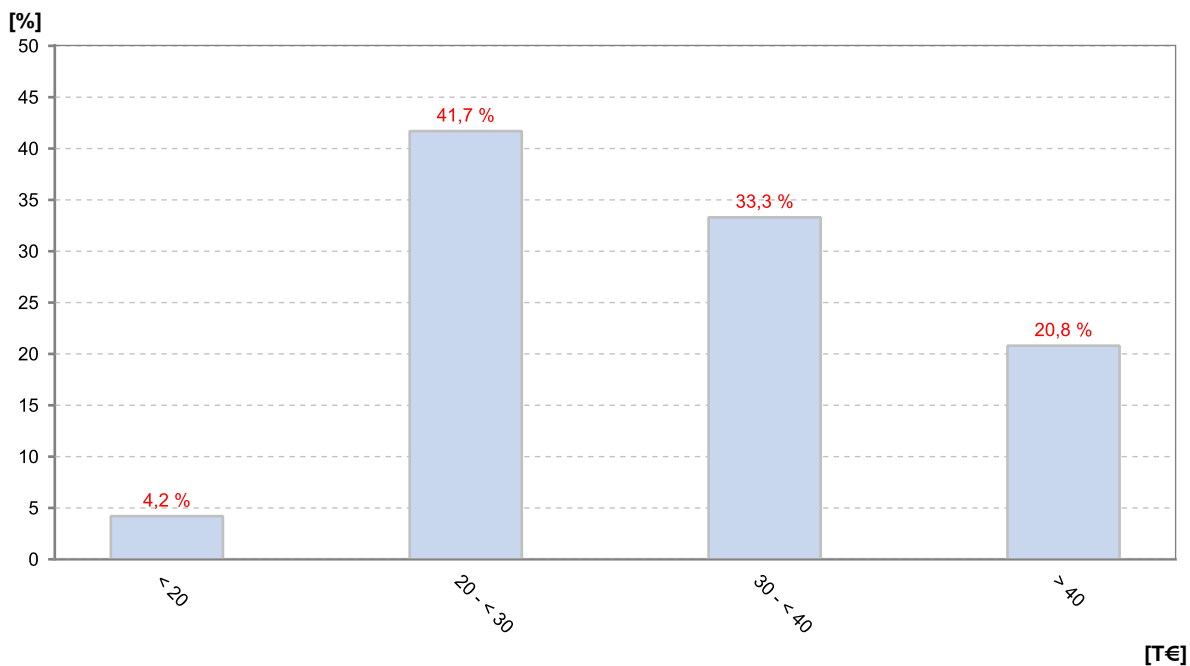
7.19.4.1. Firmen mit über 1000 Mitarbeitern

7.19.4.1.1 Vergütungscharakteristik, Grundgesamtheit = 24 Personen

Jahresgrundgehälter inkl. Urlaubs- und Weihnachtsgelder	
(Alle Zahlen basieren auf einer gemeinsamen Wochenstundenbasis von 40 Stunden. Erläuterungen auf der vorletzten Seite)	
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)	38.524 €
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)	33.810 €
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)	32.562 €
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)	26.589 €
Vergütete Überstunden	
Überstundenvergütungen erhalten/erzielen	4,1 %
Durchschnittliche Höhe der Überstundenvergütungen pro Jahr	600 €
Median	600 €
Prämien, Provisionen, Tantiemen, Gewinnbeteiligungen	
Diese Leistungen erhalten	20,8 %
Durchschnittlicher Wert dieser Leistungen	2.900 €
Median	500 €
Total Cash (alle baren Leistungen)	
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)	42.066 €
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)	34.415 €
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)	32.819 €
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)	26.589 €
Betriebliche Altersvorsorge	
Diese Leistungen erhalten	8,3 %
Durchschnittlicher Wert dieser Leistungen	2.100 €
Median	2.100 €
Sonstige Leistungen (Geldwerte Vorteile durch Belegschaftsaktien unter Börsenkurs, Personalrabatte, Zinsvorteile, ...)	
Diese Leistungen erhalten	4,1 %
Durchschnittlicher Wert dieser Leistungen	300 €
Median	300 €
Total Remuneration (Grundvergütung + Prämie + Überstunden + betriebliche Altersvorsorge + sonstige Leistungen)	
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)	42.066 €
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)	34.602 €
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)	32.819 €
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)	26.589 €
Privat genutzter Firmenwagen	
Über einen privat genutzten Firmenwagen verfügen	0 %
Durchschnittlicher Wert des Firmenwagen	0 €
Median	0 €

7.19.4.1.2. Grafische Übersicht - Grundgehälter

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie viele der Stellen am Markt sich in welchen Grundgehaltsbandbreiten befinden.



7.19.4.1.3. Grafische Übersicht - variable Bezüge

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie hoch die variablen Bezüge am Markt innerhalb der einzelnen Grundgehaltsbandbreiten sind (Durchschnitt in Euro p.a.). Die %-Zahl oberhalb der Säulen gibt den Anteil der Personen am Markt an, die innerhalb der jeweiligen Grundgehaltsbandbreiten überhaupt variable Bezüge erhalten.

